

**PENGARUH DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN
MOTIVASI TERHADAP KUALITAS SDM PADA ANGGOTA
UKM PALA PELITA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat
guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Progam Studi Manajemen



OLEH :

BAGUS DARA CAHYO SYAH ADI PRADANA

NPM: 19.1.02.02.0055

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2023

Skripsi oleh:

BAGUS DARA CAHYO SYAH ADI PRADANA

NPM : 19.1.02.02.0055

Judul :

**PENGARUH DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KUALITAS SDM
PADA ANGGOTA UKM PALA PELITA**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

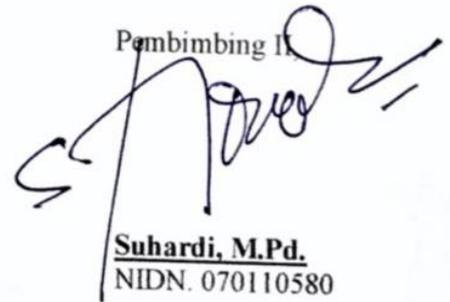
Tanggal : 27 Juni 2023

Pembimbing I,



Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M.
NIDN. 0730088001

Pembimbing II



Suhardi, M.Pd.
NIDN. 070110580

Skripsi oleh:

BAGUS DARA CAHYO SYAH ADI PRADANA

NPM : 19.1.02.02.0055

Judul :

**PENGARUH DIKLAT, KOMITMEN ORGANISASI, DAN MOTIVASI
TERHADAP KUALITAS SDM PADA ANGGOTA UKM PALA PELITA**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi

Progam Studi Manajemen

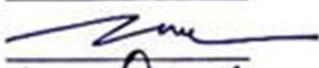
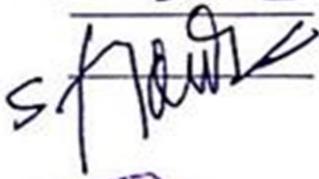
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri

Pada tanggal 20 Juli 2023

Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Persyaratan

Panitian Penguji :

1. Ketua : Bambang Agus Sumantri., S.IP., M.M
2. Penguji I : M. Zuhdi Sasongko., S.E., Ak., M.MT
3. Penguji II : Suhardi, M.Pd

Mengetahui
Dekan FEB
Dr. Subagyo, M.M
NIDN. 0717066001

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Bagus Dara Cahyo Syah Adi Pradana

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Tempat/tgl. lahir : Trenggalek, 26 Januari 2001

NPM : 19.1.02.02.0055

Fak : Ekonomi dan Bisnis

Progam Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri,
Yang Menyatakan



Bagus Dara Cahyo Syah
A.P
NPM: 19.1.02.02.0055

MOTTO

Tidak ada hal yang sia-sia dalam belajar karena ilmu akan bermanfaat pada waktunya

Kupersembahkan Untuk:

Kedua orang tua saya dan teman - teman seperjuangan atas dukungan dan memberi semangat yang tak terhingga untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

ABSTRAK

Bagus Dara Cahyo Syah A.P : “Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas SDM Pada Anggota UKM Pala Pelita”

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap kualitas SDM pada anggota UKM Pala Pelita. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dan merupakan jenis penelitian kasualitas. Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota aktif UKM Pala Pelita sebanyak 40 orang. Sampel pada penelitian ini jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan atau teknik sensus. Pengumpulan data menggunakan kuisioner yang dianalisis menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian ini peneliti mengungkapkan bahwa diklat, komitmen organisasi, dan motivasi secara parsial hanya variabel komitmen organisasi yang tidak berpengaruh signifikan, tetapi secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM

Kata Kunci: Diklat, Komitmen Organisasi, Motivasi, dan Kualitas SDM.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penulisan seminar manajemen ini dapat diselesaikan dengan mengangkat judul “Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas SDM Pada Anggota UKM Pala Pelita”

Penyusunan karya tulis ilmiah ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat tugas mata kuliah seminar manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri. Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada :

1. Dr. Zainal Afandi, M.Pd., selaku Rektor UN PGRI Kediri yang sudah memberikan dukungan dan dorongan serta motivasi kepada mahasiswanya.
2. Dr. Subagyo, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta dorongan kepada mahasiswanya.
3. Restin Meilina, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan dukungan serta membantu dalam penyusunan proposal manajemen ini.
4. Bambang Agus Sumantri., S.IP.,M.M., selaku dosen pembimbing I yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal manajemen ini hingga selesai.
5. Suhardi, M. Pd., selaku dosen pembimbing II yang telah senantiasa membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan proposal manajemen ini hingga selesai.

6. Orang tua dan keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan untuk penyelesaian seminar manajemen ini.
7. Kepada UKM Pala Pelita yang telah memberikan kesempatan bagi saya dan memberikan dukungan berupa data-data dalam menyelesaikan penyusunan seminar manajemen ini hingga selesai.
8. Teman-teman Prodi Manajemen yang sudah membantu dan memberikan semangat untuk menyelesaikan seminar manajemen ini
9. Serta ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal manajemen ini.

Peneliti menyadari bahwa penulisan seminar ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki penulis, maka diharapkan kritik dan saran-saran yang membangun, dari berbagai pihak untuk menyempurnakan penulisan ini. Sekian dan terimakasih.

Kediri, 20 Juli 2023



BAGUS DARA CAHYO SYAH A.P
NPM: 19.1.02.02.0017

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN_PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. Batasan masalah	5
D. Rumusan masalah.....	6
E. Tujuan penelitian.....	7
F. Manfaat penelitian.....	7
BAB II : KAJIAN TEORI.....	9
A. Kajian Teori.....	9
1. Kualitas Sumber Daya Manusia	9
2. Pendidikan dan Latihan (diklat)	12
3. Komitmen Organisasi.....	15
4. Motivasi.....	17
B. Peneliti Terdahulu	20
C. Kerangka Berpikir	22
1. Pengaruh Diklat Terhadap Kualitas SDM.....	22
2. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kualitas SDM.....	23
3. Pengaruh Motivasi Teradap Kualitas SDM.....	23
4. Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Teradap Kualitas SDM.....	24
D. Kerangka Konseptual	25

E.	Hipotesis.....	26
BAB III : METODE PENELITIAN		27
A.	Variabel Penelitian	27
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	27
2.	Definisi Operasional Variabel	28
B.	Pendekatan Dan Teknik Penelitian	32
1.	Pendekatan penelitian.....	32
2.	Teknik Penelitian.....	32
C.	Tempat Dan Waktu	32
1.	Tempat Penelitian.....	32
2.	Waktu Penelitian	32
D.	Populasi Dan Sampel	33
1.	Populasi	33
2.	Sampel.....	33
E.	Instrumen Penelitian.....	34
1.	Pengembangan Instrumen	34
2.	Validitas dan reliabilitas Instrumen.....	37
F.	Sumber dan teknik pengumpulan data	39
G.	Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		47
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian	47
1.	Gambaran umum Objek penelitian.....	47
2.	Gambaran Umum Responden.....	56
B.	Deskripsi Data Variabel Penelitian	57
1.	Deskripsi Variabel Terikat (Kualitas SDM).....	57
2.	Deskripsi Variabel Bebas	59
C.	Analisis Data Penelitian	63
1.	Uji Asumsi Klasik	63
2.	Uji Regresi Linier Berganda.....	66
3.	Uji Hipotesis.....	68
4.	Koefisien Determinasi	71
D.	Pembahasan	72

1. Pengaruh Diklat (X1) Terhadap Kualitas SDM (Y) Pada Anggota UKM Pala Pelita	72
2. Pengaruh Komitmen Organisasi (X2) Terhadap Kualitas SDM (Y) Pada Anggota UKM Pala Pelita	73
3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kualitas SDM (Y) Pada Anggota UKM Pala Pelita	74
4. Pengaruh Diklat (X1), Komitmen Organisasi (X2), Dan Motivasi (X3) Terhadap Kualitas SDM (Y) Pada Anggota UKM Pala Pelita.....	75
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	78
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN.....	85

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Anggota Yang Belum Mengikuti Diklat	4
Tabel 2. 1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	20
Tabel 3. 1 Pernyataan Kuesioner	34
Tabel 3. 2 Uji Validitas	37
Tabel 3. 3 Uji Reliabelitas.....	39
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas SDM	58
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Diklat	59
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen Organisasi	60
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi	62
Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Autokorelasi	65
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 4. 10 Hasil Uji t (parsial).....	68
Tabel 4. 11 Hasil Uji F (simultan)	70
Tabel 4. 12 Koefisien Determinasi.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Setruktur Organisasi UKM Pala Pelita.....	50
Gambar 4. 2 Uji Normalitas Grafik Normal Probability.....	63
Gambar 4. 3 Grafik Scatterplots.....	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	86
Lampiran 2 X1	88
Lampiran 3 X2	89
Lampiran 4 X3	90
Lampiran 5 Y	91
Lampiran 6 Uji Koefisien Determinasi	92
Lampiran 7 Uji F.....	92
Lampiran 8 Uji Regresi Linier Berganda, Uji T, dan Uji Multikolerasi.....	92
Lampiran 9 Uji Normalitas	93
Lampiran 10 Uji Heterosiditas	94
Lampiran 11 Surat Keterangan Penelitian	95
Lampiran 12 Berita Acara Bimbingan Skripsi.....	96

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh *IMD World digital Competitiveness*, tingkat kualitas sumber daya manusia di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan beberapa Negara di Asia Tenggara. Dari peringkat daya saing, Indonesia turun dari peringkat 37 pada tahun 2021 ke peringkat 44 pada tahun 2022 dari total 64 negara. Kualitas SDM sangat penting untuk keberlangsungan organisasi (Hariyani, 2022). Sumber daya manusia merupakan aset bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku dari setiap aktifitas organisasi.

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral yang penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi. Pada setiap organisasi, besar maupun kecil, kunci keberhasilan utama bagi organisasi tersebut terletak pada kualitas sumber daya manusia yang mengendalikan dan menjalankannya. Hasil penelitian Putri, (2022) menunjukkan bahwa secara keseluruhan variable yaitu kualitas sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan. Dimana kinerja yang baik akan didukung oleh sumber daya manusia yang handal, lingkungan kerja yang nyaman, disiplin kerja yang baik, motivasi yang tinggi, komitmen organisasi dan kepemimpinan yang berjalan dengan lancar antara setiap bagian perusahaan.

Mengembangkan sumber daya manusia, diperlukan pendidikan dan latihan (diklat) guna menunjang upaya pengembangan kompetensi sumber daya

manusia. Melalui proses penyelenggaraan program diklat, mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan aset penting dalam organisasi. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program diklat dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal (Iswan, 2021). Sehingga diklat diharapkan dapat menghasilkan SDM yang berkualitas dan mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam pencapaian tujuan organisasi atau lembaga (Abuba et al., 2022). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Onibala, (2017) menunjukkan bahwa pendidikan, pelatihan dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang memihak pada suatu organisasi dan tujuan - tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu (Muis, 2018). Komitmen menunjukkan hasrat seseorang terhadap sebuah organisasi atau perusahaan untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi atau perusahaan (Purida Kingkin, 2022). Komitmen organisasi menjadi hal yang penting bagi suatu organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi, komitmen menunjukkan keinginan seseorang untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri untuk perusahaan atau organisasi (Nashori, 2022). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Budiantara, (2022) menunjukkan

Bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Adidaya Madani Denpasar.

Motivasi sangat penting untuk keberlangsungan organisasi, motivasi adalah sikap dan nilai-nilai dalam diri seseorang, yang berasal dari minat dan kemampuan untuk berpartisipasi dalam tugasnya karena adanya rangsangan oleh rasa ingin tahu, kegembiraan, atau rasa menantang diri sendiri (Prayuda, 2022). Mengingat peran anggota sangat penting, menuntut organisasi untuk mampu memberikan motivasi agar organisasi mampu membentuk SDM yang memiliki semangat dan inovasi lebih. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Siswatiningsih, (2016) Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap komitmen dan motivasi organisasional, tetapi terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Motivasi memiliki peranan penting seperti jika motivasi karyawan rendah dalam bekerja dapat mengakibatkan pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan baik. Perusahaan penting untuk memberikan motivasi kepada seluruh pegawai guna mencapai semua kinerja yang telah ditetapkan (Mahahrani & Sumantri 2021).

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan oleh peneliti bahwa kualitas sumber daya manusia di Mapala Pelita masih dikatakan kurang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu, faktor dari diri anggota sendiri, faktor internal maupun external. Dengan diadakannya pengembangan melalui pendidikan dan latihan (diklat) diharapkan bisa menambah wawasan, pengetahuan dan dapat mengembangkan kualitas anggota yang lebih baik. Dari dua periode ini, ada beberapa anggota yang belum melakukan diklat

menengah, berikut tabel 1.1 data anggota yang belum melaksanakan diklat menengah.

Tabel 1. 1

Data Anggota Yang Belum Melakukan Diklat Menengah

Tahun	Anggota Sudah Diklat Dasar	Anggota Belum Diklat menengah
2020	14	8
2021	12	3
2022	18	14

Sumber : Observasi awal peneliti

Dilihat dari tabel 1.1 diatas 50% anggota yang belum diklat menengah, menunjukkan bahwa adanya penurunan dari periode 2020 sampai dengan 2022. Pengembangan kualitas sumber daya manusia berperan penting dalam membantu organisasi untuk mencapai tujuan. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi pengembangan kualitas SDM seperti diklat, komitmen dan motivasi anggota.

Alasan peneliti memilih UKM Pala Pelita yaitu munculnya permasalahan tentang kualitas sumber daya manusia yang perlu dikembangkan. Dilihat dari 50% anggota yang belum melakukan diklat menengah menunjukkan adanya penurunan yang drastis didalam proses pengembangan kualitas SDM. Kurangnya minat anggota dalam proses diklat memberikan dampak yang cukup besar, salah satunya bisa menghambat jalannya roda organisasi. Kurangnya komitmen pada anggota, membuat anggota kurang percaya diri dan kurangnya motivasi membuat anggota tidak mau berproses, selain itu adanya permasalahan anggota yang mengikuti dua organisasi juga menghambat dalam pengembangan kualitas SDM. Dari 20% anggota yang mengikuti dua

organisasi, membuat anggota tidak bisa mengatur waktu dan menempatkan diri ketika berkegiatan secara bersamaan.

Berdasarkan latar belakang yang di kemukakan diatas, maka penulis semakin tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: **Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kualitas SDM Pada UKM Pala Pelita.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Pengembangan kualitas sumber daya manusia di UKM Pala Pelita hanya mengalami peningkatan yang sangat sedikit sehingga tidak mampu mempengaruhi kinerja organisasi dengan maksimal.
2. Anggota yang belum diklat berupa pengetahuan dan keterampilan akan kebingungan ketika menghadapi suatu jobdisk atau tugas yang akan dimulainya.
3. Komitmen anggota terhadap organisasi juga sangat berpengaruh, anggota dapat menjadi lebih bertanggung jawab dan lebih optimal terhadap tugas yang dijalani.
4. Motivasi juga mempengaruhi efektifitas penyelesaian tugas anggota, sehingga motivasi berpengaruh pada tingkat keberhasilan, karena motivasi dapat meningkatkan efektifitas.

C. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas SDM merupakan penggerak dan faktor utama dalam organisasi. Keberhasilan organisasi sangat sangat ditentukan oleh kualitas SDM yang dimilikinya.
2. Diklat merupakan suatu usaha dan upaya dalam memberdayakan, dan mengembangkan potensi individu dan perubahan yang berlaku dalam diri manusia.
3. Komitmen merupakan sikap atau perilaku seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Motivasi dapat menentukan tingkat keberhasilan atau kegagalan seseorang, dengan motivasi yang tinggi dapat meningkatkan efektifitas untuk tercapainya prestasi yang optimal pada organisasi.

D. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di paparkan di atas, maka permasalahan yang menjadi perhatian dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah diklat berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM anggota UKM Pala Pelita?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM anggota UKM Pala Pelita?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM anggota UKM pala pelita?
4. Apakah diklat, komitmen, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM anggota di UKM Pala Pelita?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis diklat secara parsial berpengaruh terhadap kualitas SDM anggota UKM Pala Pelita.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis komitmen secara parsial berpengaruh terhadap kualitas SDM anggota UKM Pala Pelita.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kualitas SDM anggota UKM Pala Pelita.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis diklat, komitmen, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kualitas SDM anggota di UKM Pala Pelita.

F. Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang diuraikan tersebut, maka penelitian ini dapat mempunyai beberapa manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis
 - a. Pendidikan dan latihan yang didapatkan oleh anggota dapat meningkatkan kepribadian, mutu, kemampuan dan keterampilan baik dalam melaksanakan tugasnya, yang nantinya berguna untuk organisasi maupun di masyarakat.
 - b. Komitmen pada setiap anggota sangat penting karena dengan komitmen anggota dapat menjadi lebih bertanggung jawab dengan tugas yang diemban.

- c. Motivasi dalam organisasi dapat mendorong suatu organisasi menjadi semakin maju dan mempercepat dalam mencapaitujuan. Dengan adanya motivasi dapat meningkatkan produktifitas kinerja anggota.
- d. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Menurut Iswan, (2021) diklat membantu mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan kesempatan kepada tenaga kerja pada semua tingkatan organisasi untuk memperoleh pengetahuan, keahlian, kecakapan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan.
- b. Menurut Danang, (2013) komitmen organisasi sebaagai kekuatan yang bersifat relative dan idividu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam berbagai organisasi
- c. Menurut Mangkunegara, (2017) menyatakan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja
- d. Menurut Bukit et al., (2017) keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata -mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abuba, D., Nani, Y. N., & Tantu, R. (2022). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo. 3 Nomor 1(2775–0515), 1–10.*
- Ajabar. (2020). *Sumber Daya Manusia*. Cv. Budi Utama.
- Aldiyansyah. (2022). *Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan Dan Motivasi Terhadap Kualitas Tenaga Kerja Di Kabupaten Polewalimandar*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Arikunto. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Bella Hariyani. (2022). *Kualitas Sdm Ri Belum Penuhi Kebutuhan Dunia Kerja, Begini Kondisinya*. Okezone.Com.
<https://www.okezone.com/tren/read/2022/06/24/620/2617332/kualitas-sdm-ri-belum-penuhi-kebutuhan-dunia-kerja-begini-kondisinya>
- Budiantara, K. (2022). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada Perusahaan Penyedia Jasa Outsourcing Pt. Adidaya Madani Denpasar. Vol 3 Nomo.*
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. In *Zahir Publishing*.
- danang, sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Dessy Ari Wardhani, A. P. (2022). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal Terhadap Kompetensi Mengajar Guru Sekolah Minggu*. *Journal Didache of Christian Education*, 2.
- Dr. Elly Romy,S.E.,B.A., M. (2022). *teori dan perilaku organisasi (m dian wah)*.

umsupress.

- Edy sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Grup.
- Eka Putri. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di Kota Dumai. *Pendidikan Dan Konseling, vol.6 No.4*.
- ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Progam IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harbani, P. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. CV.Afabeta.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). PT. Bumi Aksara.
- Imelda. (2022). *Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Sebagai Faktor Pendukung Peningkatan Kinerja Karyawan*.
- Ismawati. (2019). Persepsi Pelatihan, Sikap Kerja Dan Motivasi Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Yayasan Pondok Pesantren Roudlotut Tholibin Balen Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik, Vol. 2 No.*
- Iswan, M. S. (2021). *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan*. PT RajaGrafindo Persada, Depok. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Kompri. (2015). *motivasi pembelajaran prespektif guru dan siswa* (hal 2). PT Remaja Rosdakarya.
- Mandawari. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia Pada Badan Penanggulangan Bencana

- Daerah Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, Volume 2 N.*
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt Remaja Rosdakarya.
- Maria Ulfa, Y., Agus Sumantri, B., Septa Wihara, D., Nusantara Pgri Kediri, U., Ahmad Dahlan No, J. K., Kediri, K., & Timur, J. (N.D.). *Simposium Manajemen Dan Bisnis I Prodi Manajemen Feb Unp Kediri Tahun 2022 Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia (Kpri) Karya Utama Kecamatan Tarokan.*
- Nashori, V. R. T. Dan F. (2022). Kohesivitas Kelompok Dan Komitmen Organisasi Pada Financial Advisor Asuransi “X” Yogyakarta. *Psikologi, 6*, 12–20.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Gadjah Mada.
- Nugraha, I. S. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Prospek Unit Pengolahan Dan Pemasaran Bokar (Uppb) Menuju Era Baru. *Jurnal Ilmu Manajemen, 19*.
- Onibala, N. R., Tewel, B., & Sendow, G. M. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado. *Jurnal EMBA, 2*.
- Prayuda, R. Z. (2022). Pengaruh Faktor Tingkat Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja UKM. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL, POLICY AND LAW (IJOSPL), Vol. 03 No(2774–2245)*.
- Priansa, D. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya*.

ALFABETA, CV.

- Purida Kingkin. (2022). Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga. *Psikologi*, 5(1907–8455), 17–32.
- Ras Muis. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi & Ekonomi Syariah, Vol 1 No 1*(2599–3410).
- Ria Mardiana Yusuf. (2017). *komitmen Organisasi*. CV Nas Media Pustaka.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi* (Edisi Pert). Indomedia Pustaka.
- Sari Mukti. (2021). *Model Peningkatan Kinerja Berbasis Kualitas SDM, Komunikasi Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variable Intervening (Studi Kasus PT. Jasa Raharja Kota Semarang)*.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Selviana, N. (2018). *pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pengelolaan keuangan daerah (BPKD) kabupaten takalar*.
- Shonia Lingga Pratiwi. (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kualitas Sdm Bank Syariah Pada Bank Syariah Mandiri Kcp Lamongan. *Jurnal Ekonomi Islam, Volume 1 N*, 145–153.
- Siswatiningsih, I. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Komitmen

- Oganisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Rumah Sakit Muhammadiyah Ahmad Dahlan, Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, Vol. 3 No.
- Sri L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv. Budi Utama.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, Cv.
- Sumantri & Frozji. (2022). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kspss Tam Cabang Kediri*.
- Syahputra. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No.*
- Tewal, B. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cv. Patra Media Orafindo.
- Triana, C. (2015). *Perilaku Organisasi*. Pt Remaja Rosdakkarya.
- Uno, B. H. (2015). *Teori Motivasi Dan Pengukuran*. Bumi Aksara.
- Yulastika, N., & Nurhadi, A. (2022). Rencana Strategi Diklat Pengembangan Sdm Dalam Pengembangan Organisasi Pendidikan Islam Di Era Digital. *Studi Ilmu Pendidikan Dan Keislaman, 5*.
- Yusuf, M.R., Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. Nas Media Pustaka.
- Zuliatrri. (2012). *pengertian kualitas sumber daya manusia*.